

事務事業名	所内研修事務	事務事業No.	241 - 2
-------	--------	---------	---------

1. 基本情報

担当部	担当課	担当係	作成者職名	作成者氏名	所属長職名	所属長氏名
総務部	人事課	人材・育成係	主事補	増山 加奈	課長	落合 幸司
施策体系	総合計画	政策	2	行政経営		
		施策	4	職員の能力開発と人材育成の推進		
		基本事業	1	職員の資質向上		
	その他の計画	個別計画	飯塚市人材育成基本計画・職員研修計画			
根拠法令・条例・要綱等	地方公務員法第39条					
事業開始年度	平成18年度	事業終了年度	-	事務事業類型	内部管理事務	
実施手法	全部直営	補助金等の支給	なし	実施計画期間	-	

2. 事務事業の概要及び目的（決算成果説明書と連動）

概要	人材育成基本計画・職員研修計画に基づき、市職員の能力開発・向上を目的に長期的な視点で人材の育成に取り組むため、総務部に本市職員研修所を設置し、主体となって職員研修を実施する。（市職員の資質向上を図り、多様化する市民ニーズに対応できる人材の育成を目指す。）					
対象	働きかける相手・もの	市職員				
手段	方法・働きかけ（活動指標）	職員の能力開発・向上を目的とした所内研修の実施				
意図	対象をどのようにしたいか（成果指標）	人材育成基本計画に掲げる求められる職員像の実現や求められる能力の習得を図るため、研修受講率を向上させる。				

3. 活動指標（決算成果説明書と連動）

指標名	単位	指標の説明（算式等）	前年度実績	本年度実績	次年度見込
研修実施項目数	項目	所内研修として実施した研修項目数	12	15	14

4. 成果指標（決算成果説明書と連動）

指標	単位	達成目標値	前年度実績	本年度実績	次年度見込
研修受講率	%	-	90	90	90
説明	方向性	達成目標年度	実績	93.82	93.23
	増加	毎年度	達成率	104.24%	103.59%
指標	単位	達成目標値	前年度実績	本年度実績	次年度見込
説明	方向性	達成目標年度	実績		
			達成率	#DIV/0!	#DIV/0!
指標	単位	達成目標値	前年度実績	本年度実績	次年度見込
説明	方向性	達成目標年度	実績		
			達成率	#DIV/0!	#DIV/0!

5. 事務事業実施にかかるコスト（決算成果説明書と連動）

経費区分	一般会計	経常経費	特別会計	-	
予算科目・事業	会計 1	一般会計	款 2	総務費	
	大 4	人事管理費	中 17	所内研修事業費	
				他 0 事業	
投入人員 (当該事務事業に対して1年間に投入した人員)	(R2以降)	前年度実績実績(千円)	本年度実績(千円)	増減理由(10%以上の場合)	次年度予算(千円)
	正職員	0.84 人 6,885	0.82 人 6,403		0.84 人 6,559
	任期付職員(保育士)	0.00 人 0	0.00 人 0		0.00 人 0
	任期付職員(子ども家庭支援員)	0.00 人 0	0.00 人 0		0.00 人 0
	任期付職員(CW・水質)	0.00 人 0	0.00 人 0		0.00 人 0
	再任用フル	0.00 人 0	0.00 人 0		0.00 人 0
	再任用短	0.00 人 0	0.00 人 0		0.00 人 0
	会計年度 1級フル	0.00 人 0	0.00 人 0		0.00 人 0
	1級パート	0.00 人 0	0.00 人 0		0.00 人 0
	2級パート	0.00 人 0	0.00 人 0		0.00 人 0
人件費計(A)	6,885	6,403		6,559	
事業費	直接事業費(B)	940	1,391		1,656
	総事業費(A+B)	7,825	7,794		8,215
直接事業費のうち の主な歳出内訳	報償費	885	1,321		1,599
	旅費	2	40		0
財源内訳	使用料・手数料(受益者負担分)	0	0		0
	国・県支出金	0	0		0
	市債	0	0		0
	一般財源	7,825	7,794		8,215
	その他( )				

**6. 事務事業の事後評価★**

評価視点	評価項目	評価	評価の理由、または認識している課題を記載
<b>妥当性評価</b> (上位施策/成果)	市の関与の妥当性	妥当	職員研修は、地方公務員法第39条の趣旨から任命権者が実施する責務があり、職員研修所が職場風土や職員の資質、能力に応じた研修を実施することが必要である。
	目的の妥当性	妥当	職員研修の実施をもって市職員の資質向上を図り、多様化する市民ニーズに対応できる人材の育成を目指すものであり、妥当である。
	対象(受益者)の妥当性	妥当	多様化する市民ニーズや市の課題に対処可能な市職員を育成するものであり、事業の対象者として、妥当である。
<b>効率性評価</b> (活動量/コスト)	コスト削減・コスト効率化	余地あり	本事業は、市職員の資質向上を目的に研修を実施するものであり、常に効率的かつ必要最低限の支出に留めている。今後の検討課題として研修実施の民間委託等を活用することによる費用対効果の検証が必要である。
	負担割合の適正化	適正	地方公務員法第39条の趣旨に基づき、任命権者は職員に対し、業務に必要な知識や能力を習得する機会を与えなければならず、市の負担割合は適正である。
	手段の最適性	検討の余地あり	研修実施の民間委託等について検討の余地はあるが、事業費の増加が見込まれるとともに費用対効果を検証しながら、現場と乖離せず市職員の資質・能力に応じたより効果的な研修が実施できるよう事業者と担当職員の調整作業が必要であり、事業費の増大に見合う職員負担の軽減(人件費削減)が見込めない。
<b>有効性評価</b> (成果/活動量)	目標達成度	達成	研修内容を一部変更したことにより、受講者の数は昨年より減少したが、人材育成基本計画に掲げる職員像の実現のため、多様な手法(集合・オンライン配信・録画動画視聴研修)により各種研修を開催し、高い受講率を維持することができた。
	上位施策への貢献度	貢献できた	研修については、市職員の資質向上を目的に毎年度、研修計画を策定の上、実施しており、人材育成基本計画及び総合計画の目的達成に貢献している。
	事業継続の有効性	ある	人材育成基本計画に掲げる求められる職員像の実現や求められる能力の習得を図ることにより、多様化する市民ニーズや市の課題に対処可能な市職員を育成することに繋がる。

**7. 前年度評価時の計画と実績**

前年度評価★		前年度記載した改善策(課題解決や改革・改善に向けて、予算を含めた具体的な方策)★	
評価区分	方向性	次年度以降に予算(コスト)を必要とせず、直ちに実施できる改善策	議会議中継システムやWeb会議システム、また録画配信を活用し、集合受講に加え、自席でのオンライン受講枠・録画配信受講枠を追加し、受講者数の増加を図る。
一次評価	⑤コスト・成果ともに現状維持	次年度以降に予算(コスト)増を必要とし、中長期的に実施する改善策	更なる人材育成を目指し、より有益な研修を実施するために、人材育成に精通した研修事業者等を活用した研修の実施。

前年度改善策に対する実績 ★ ※上記の改善策に対して今年度実施できたこと、などを記入

研修の実施方法については、基本的に集合研修とし、新型コロナウイルス感染症の拡大状況にあわせ、一部研修では会場受講に加えて録画配信やオンライン配信を併用するなど、受講者の業務の都合に合わせて選択、受講できるようにした。パソコン環境のない職員については、別室を設けて受講できるよう対応した。

**8. 今年度評価における成果と課題(決算成果説明書と連動)★**

**成果** 新型コロナウイルス感染症の感染状況を勘案しながら、各種研修(全15項目)を実施することができた。研修の内容や受講者に応じて受講方法(会場・オンライン・録画配信)や録画配信期間を設定することで、受講者の業務の都合に合わせて研修受講ができ、高い受講率を達成することが出来た。

**課題** 更なる市職員の資質向上を図るために、研修にて習得した内容を職場で実践できる様、研修内容の定着を図るための方法を検討するとともに、職場風土そのものを改善していく必要がある。

**9. 今後の事業の方向性と改善策**

成果の方向性	拡充					評価区分	事務事業の方向性
	現状維持	④	②	①			
縮小	③	⑤			二次評価	⑤コスト・成果ともに現状維持	
休・廃止	⑦	⑥					
	休・廃止	縮小	現状維持	拡充	コスト投入の方向性		

次年度以降の改善策(課題解決や改革・改善に向けて、予算を含めた具体的な方策)★

コスト(人・予算等)を必要とせず、ただちに実施できる改善策  
 オンライン研修が定着してきたことから、自席でのオンライン受講枠・録画配信受講枠を追加し、受講者数の増加を図る。

コスト(人・予算等)を必要とし、中長期的に実施する改善策  
 更なる人材育成を目指し、より有益な研修を実施するために、人材育成に精通した研修事業者等を活用した研修の実施。

評価変更理由  
 一次評価のとおりとする。